

Samenvatting onderhandelingsresultaat

De vakorganisaties en Gasunie (hierna: 'sociale partners') hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe pensioenregeling. De sociale partners willen per 1 januari 2027 de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel maken.

De nieuwe pensioenregeling

Solidaire premiereregeling

De sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. In een solidaire premiereregeling vangen de deelnemers samen tegenvallers op. Uit het deelnemersonderzoek en gesprekken in de pensioencommissie van de vakorganisaties is gebleken dat hier de meeste steun voor is.

De bestaande pensioenen gaan mee

De tot aan de overgangsdatum opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling. Dit geldt voor alle pensioenen, dus voor de pensioenen van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Solidariteitsreserve

In de solidaire pensioenregeling vormen alle deelnemers samen, naast het pensioenvermogen, een buffer voor minder goede tijden. Deze buffer noemen we de solidariteitsreserve. Een belangrijk doel hiervan is het beperken of voorkomen van een daling van een pensioen dat wordt uitgekeerd, voor huidige en toekomstige gepensioneerden.

Nabestaandenpensioenen

Het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling bij overlijden voor de pensioendatum is verzekerd op risicobasis. Het ziet er als volgt uit:

- Een levenslang partnerpensioen van 28% van het pensioengevend salaris;
- Een wezenpensioen van 10% van het pensioengevend salaris;
- Een jaarlijkse uitkering van € 8.000 tijdelijk nabestaandenpensioen tot de AOW-leeftijd van de partner.

Het tot de transitiedatum opgebouwde nabestaandenpensioen neem je mee in de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners gaan onderzoeken of het mogelijk is voor medewerkers om vrijwillig het tijdelijk nabestaandenpensioen extra bij te verzekeren. Medewerkers in bijzondere omstandigheden kunnen op kosten van de werkgever een financieel adviesgesprek voeren.

Arbeidsongeschiktheidspensioenen

De werkgever onderzoekt welke partij de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidspensioenen kan overnemen en/of deze partij ook de lopende arbeidsongeschiktheidspensioenen kan overnemen.

Premie & ambitie

Premie

In de nieuwe regeling is de totale premie gelijk aan het budget in de huidige situatie. De premie bestaat uit een deel spaarpremie en een deel risicopremies voor verzekeringen en een deel uitvoeringskosten. De spaarpremie is 28,11% van de pensioengrondslag. De premie wordt voor het grootste deel door de werkgever betaald. De bijdrage van werknemers aan de pensioenregeling blijft gelijk ten opzichte van de

huidige regeling. Wijzigingen in de risicopremies en uitvoeringskosten - zijn binnen afgesproken grenzen - voor rekening van de werkgever.

Ambitie & herijking

Sociale partners streven naar een te bereiken pensioen op een pensioenleeftijd van 68 jaar van 80% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag. Dit is gebaseerd op een werknemer met de leeftijd van 25 jaar. Sociale partners toetsen de premie en ambitie periodiek. De eerste toets vindt plaats 3 jaar nadat de pensioenregeling is ingegaan. Na dat moment is de toetsing iedere 5 jaar.

De opgebouwde pensioenen gaan mee naar de nieuwe pensioenregeling

De al opgebouwde pensioenen gaan over naar het nieuwe pensioenstelsel. Als er bij de overgang vermogen (buffers) verdeeld kan worden, hebben sociale partners doelen vastgesteld voor deze verdeling. Ook hebben sociale partners prioriteiten bepaald bij deze verdeling.

Doelen bij het verdelen van het vermogen

- Een goede initiële vulling van de solidariteitsreserve, zodat tegenvallers opgevangen kunnen worden.
- Compensatie voor de deelnemers die nadeel hebben als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek
- Inhaalindexatie
- Een verhoging voor alle deelnemers via het verhogen van het persoonlijke pensioenvermogen.

Wat bedoelen we met compensatie afschaffing doorsneesystematiek?

In de huidige pensioenafspraken wordt de premie 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit leidt tot een compensatievraagstuk ('compensatie afschaffing doorsneesystematiek'). Bij voldoende vermogen in het pensioenfonds kan deze compensatie gefinancierd worden uit het vermogen van het pensioenfonds. Dit geeft ook een evenwichtig resultaat doordat de pensioenuitkomsten meer gelijkmatig zijn verdeeld over leeftijdsgroepen. Als er niet voldoende vermogen is kan niet de volledige compensatie afschaffing doorsneesystematiek uit het vermogen van het fonds gefinancierd worden. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij dekkingsgraden lager dan ongeveer 110%. Voor deze situatie maakten de sociale partners aanvullende financieringsafspraken.

Voorlichting

Sociale partners hebben afgesproken dat er voorlichting komt over de nieuwe pensioenregeling aan medewerkers.

Vervolgstappen

1. **Concept transitieplan:** De werkgever stelt een concept-transitieplan op, met alle afspraken erin.
2. **Hoorrecht:** De verenigingen van gepensioneerden en inactieven geven hun reactie op het concept-transitieplan.
3. **Beoordeling hoorrecht:** Sociale partners beoordelen wat is gehoord vanuit het hoorrecht en leggen dat oordeel vast in het volgende concept-transitieplan.
4. **Achterbanraadpleging:** De achterban van de vakorganisaties beoordeelt het onderhandelingsresultaat. Het concept-transitieplan (incl. vastlegging van het hoorrecht) is beschikbaar als achtergrondinformatie.

5. **Definitief transitieplan:** Na het hoorrecht en de achterbanraadpleging van de vakorganisaties maakt de werkgever het transitieplan definitief.
6. **Opdrachtaanvaarding:** Het definitieve transitieplan wordt aan het pensioenfonds aangeboden met het verzoek om deze opdracht te aanvaarden.